ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN — POLONIA
VOL. XXVII, 7 SECTIO H 1993

Zakład Polityki Społecznej, Gospodarczej i Przestrzennej
Wydziału Ekonomicznego UMCS

Ewa OLEKSIEJCZUK

Możliwości i ograniczenia rozwoju akcjonariatu pracowniczego w Polsce

Potentials and Limitations of the Development of the Workers' Shareholding in Poland

Możliwość powstania własności pracowniczej w Polsce wiąże się ze zmianami systemowo-ustrojowymi i tworzeniem gospodarki rynkowej, opartej na sprawnym mechanizmie konkurencji i doskonaleniu zmian w stosunkach własnościowych. Doświadczenie krajów o rozwiniętej gospodarce rynkowej pokazuje, że sprawny rynek funkcjonuje tam w ramach dominującej prywatnej własności środków produkcji. Inne formy własności, takie jak państwowa czy spółdzielcza, mają znaczenie uzupełniające.

Potrzeba prywatyzacji znacznej części przedsiębiorstw państwowych w Polsce wynika przede wszystkim z niepowodzeń dotychczasowych prób reformowania gospodarki. Reformy systemu funkcjonowania gospodarki, dokonywane przy założeniu utrzymania istniejących stosunków własnościowych ze zbyt daleko posuniętą dominacją własności państwowej, nie przyniosły zadowalających rezultatów. Jednakże procesy prywatyzacyjne wywołują wiele kontrowersji wynikających nie tylko ze znaczenia tych zmian w tworzeniu gospodarki rynkowej, lecz także z silnego społecznego uwikłania tego procesu. Jego efektem będzie znacznie większe niż dotychczas zróżnicowanie społeczeństwa przede wszystkim w zakresie statusu materialnego i pozycji różnych grup społecznych. Wskazuje to na znaczną konfliktogenność procesu przekształceń własnościowych, która nasila się w warunkach głębokiej recesji, pogarszania ekonomiczno-finansowej kondycji przedsiębiorstw, spadku poziomu życia i wzrostu bezrobocia, a w ich konsekwencji zaostrzenia nastrojów społecznych. W tej sytuacji niezbędne jest opracowanie właściwego modelu własności i partycypacji pracowniczej w przedsiębiorstwie. Doświadczenia w tym zakresie można czerpać z bogatych doświadczeń krajów gosopdarki rynkowej.

Celem niniejszego artykułu jest ukazanie akcjonariatu pracowniczego jako jednej z właściwych obecnie form prywatyzacji polskiej gospodarki i przechodzenie do gospodarki rynkowej. W artykule podjęłam próbę wskazania na te rozwiązania ekonomiczno-prawne, które obecnie umożliwiają powstanie i rozwój własności pracowniczej w Polsce i jakie mogą być możliwości upowszechniania i rozszerzania jej rozmiarów. Próbuję uzasadnić dogodność tej formy prywatyzacji, a szerzej transformacji systemu społeczno-gospodarczego w obecnej sytuacji ekonomicznej i geopolitycznej. Szczególnie akcentuję tu możliwość uzyskania szerokiej społecznej akceptacji przekształceń własnościowych. Pracownicy przedsiębiorstw są bowiem najszerszym sprzymierzeńcem tego procesu i lekceważenie tej grupy wydaje się nieracjonalne. Obserwacje doświadczeń krajów gospodarczo rozwiniętych pozwalają na wnioskowanie wręcz przeciwne, iż we współczesnych osiągnięciach cywilizacyjnych uczestniczą szerokie grupy pracownicze. Praktyka tych krajów dowodzi, że niezwykle trudne lub wręcz niemożliwe jest dokonanie gruntownej przebudowy przedsiębiorstw, zarówno w odniesieniu do ustroju, jak i organizacji działalności gospodarczej bez poparcia dokonywanych zmian przez większość pracowników.

Część artykułu dotycząca powstania idei własności pracowniczej i prezentacji stosowanych rozwiązań ekonomiczno-prawnych w różnym okresie w krajach o rozwiniętej gospodarce rynkowej wskazuje na to, że forma rozszerzania partycypacji społeczeństwa we własności środków produkcji nie tylko zyskała społeczne poparcie, ale również wiązała się z dobrymi rezultatami finansowymi, które odczuli pracownicy, przedsiębiorstwa i budżet państwa. Dlatego też, analiza problematyki własności pracowniczej na Zachodzie Europy może okazać się pomocną w opracowaniu właściwego modelu tej partycypacji w Polsce.

IDEA ACJONARIATU PRACOWNICZEGO

PROBLEMY WŁASNOŚCI A SPOŁECZNE NAUCZANIE KOŚCIOŁA

Koncepcje społeczne lat 80., wiążące się z ideą własności pracowniczej, uwzględniają w szczególności tzw. akcjonariat pracowniczy. Idea ta została wysunięta w kręgach chrześcijańsko-społecznych przez uczonych katolickich współpracujących przy opracowaniu pierwszej encykliki społecznej Kościoła, *Rerum Novarum* z 1891 r. Papież Leon XIII w encyklice tej, poświęconej kwestii robotniczej, uznaje pracę za źródło własności. Mówiąc, że „prywatne posiadanie dóbr materialnych na własność jest naturalnym prawem człowieka" [1], wskazywał, że przysługuje ono także robotnikom

[1] Leon XIII: *Encyklika o kwestii robotniczej* (*Rerum Novarum*), „Znak" 1982, nr 7—8, s. 646.

i domagał się ewolucyjnego jej upowszechnienia wśród proletariatu, przez słuszną i sprawiedliwą płacę. Krytykował poglądy socjalistów głoszących konieczność zniesienia własności prywatnej i zastąpienia jej wspólnym posiadaniem, ponieważ uważał, że przyniesie to szkodę klasie robotniczej. Kiedy pracownik wypożycza komuś swoje siły i swoje zdolności, to pożycza je w tym celu, ażeby uzyskać środki potrzebne do życia i do odpowiedniego utrzymania; przez pracę zatem chce posiąść prawdziwe i doskonałe prawo nie tylko do zapłaty, ale i do użycia jej według uznania.[2] Czyli zmiana posiadania z prywatnego na wspólne, pogorszyłaby warunki życia pracowników pobierających płacę, ponieważ odebrałoby to im swobodę używania płacy na dowolne cele, np. do pomnożenia własnego majątku.

Do myśli Leona XIII o własności nawiązuje Jan Paweł II w encyklice społeczeństwa przyszłości, w którym zaistniałyby warunki dla rewaloryzacji pracy, wolności, sprawiedliwości i poszanowania godności człowieka. o pracy ludzkiej *Laborem Exercens.* Nakreśla wizję pożądanego modelu Z wizją sprawiedliwego ustroju pracy wiąże się właśnie problem własności. Papież wskazuje na zasadnicze różnice zachodzące pomiędzy upaństwowieniem a uspołecznieniem własności środków produkcji. Mechaniczne upaństwowienie środków produkcji nie jest równoznaczne z ich pełnym uspołecznieniem. Dokonuje się tylko zmiana podmiotu posiadania, tj. przejście własności z rąk prywatnych posiadaczy w ręce państwa, które dysponuje nią w skali krajowej lub lokalnej przez pewną grupę ludzi. Grupa ta, dysponując państwowymi środkami produkcji, może wywiązać się ze swych obowiązków dobrze, ale może naruszać prawa, broniąc dla siebie monopolu zarządzania i dysponowania własnością państwa. Jan Paweł II uważa, że sprawiedliwym ustrojem nie jest ani „sztywny" kapitalizm, ani własność państwa o ustroju kolektywistycznym. Jednakże możliwe byłoby zaakceptowanie obu form własności (prywatnej i państwowej), gdyby spełniały one wymogi wynikające z uznania przedmiotowości pracy. Stąd postulat reformy obu systemów w kierunku większego zabezpieczenia praw człowieka i podmiotowości pracy, czyli reformy „sztywnego" kapitalizmu i kolektywizmu. Własność państwowa stwarza również korzystne warunki dla jej pełnego „uspołecznienia" i połączenia pracy z kapitałem. Pełne uspołecznienie środków produkcji ma miejsce wówczas, gdy połączone jest ze zmianą zarządzania, gdy każdy pracownik ma świadomość, że jest współgospodarzem zakładu pracy, „ma poczucie, że chociaż pracuje na wspólnym, pracuje zarazem na swoim".[3]

---

[2] *Ibidem.*

[3] Jan Paweł II: *Encyklika o pracy ludzkiej (Laborem Exercens).* „Znak" 1982, nr 7—8, s. 1146.

Jan Paweł II przypomina pewne propozycje katolickiej myśli społecznej, takie jak współwłasność środków produkcji, udział pracowników w zarządzaniu lub w zyskach przedsiębiorstwa, akcjonariat pracy. Opowiada się za oparciem życia społeczno-gospodarczego na pluralizmie form własności. Prawo posiadania i dysponowania własnością przysługuje bowiem jednostkom, grupom społecznym i państwu. Niezależnie od tego, jaka forma własności dominuje w danym ustroju gospodarczym, należy dążyć do przezwyciężenia antynomii pomiędzy pracą a kapitałem, przez wprowadzenie współwłasności środków produkcji, czyli do rzeczywistego uspołecznienia własności. Ustrój pracy oparty na uspołecznieniu środków produkcji jest właściwym ideałem społecznym Jana Pawła II. Ustrój taki nie może być oczywiście wynikiem rewolucji społecznej, lecz osiągnięty drogą reform. Mogłaby to być droga połączenia, o ile jest to możliwe, pracy z własnością kapitału i powołania do życia w szerszym zakresie organizmów pośrednich o celach gospodarczych, społecznych, kulturalnych, które cieszyłyby się autonomią w stosunku do władz publicznych, tzn. dążyłyby one do sobie właściwych celów poprzez lojalną, wzajemną współpracę. Kreśli to wizję społeczeństwa „korporacyjnego", które można by też nazwać społeczeństwem samorządowych zrzeszeń wytwórców. Zrzeszenia takie — „organizmy pośrednie" — zachowałyby autonomię wobec państwa i byłyby podstawową formą organizacji „społeczeństwa obywatelskiego". Organizmy pośrednie — wypełniając funkcje gospodarcze, społeczne i kulturalne — przekształciłyby się w nowy typ państwa, nie biurokratycznego, scentralizowanego i oddzielonego od społeczeństwa obywatelskiego. „Korporacyjna" organizacja społeczeństwa realizując zasadę nierozłączności pracy i „kapitału" (w znaczeniu — „zespołu środków produkcji") przezwyciężałaby u samych podstaw antynomię pracy i kapitału, zapewniła pracującym pozycję współzarządzających, połączyła interes osobisty z interesem społecznym. Projekt takiego społeczeństwa nakreślony przez Jana Pawła II jest wyrazem tzw. „trzeciej drogi" między kapitalizmem a kolektywizmem.

PODSTAWY TEORETYCZNE WŁASNOŚCI PRACOWNICZEJ

Nowoczesne podstawy teoretyczne dotyczące idei własności pracowniczej, stworzone zostały przez kalifornijskiego prawnika i finansistę Louisa Kelso. Pod koniec lat 50. i w latach 60. opublikował on szereg prac, które stworzyły teoretyczne podstawy współczesnemu akcjonariatowi pracowniczemu, a także przyczyniły się do wielu inicjatyw ustawodawczych, ułatwiających rozwój własności pracowniczej. Wśród tych prac najważniejszą rolę odgrywa opublikowana w 1957 r. klasyczna już krytyka marksizmu, zatytułowana *Karol Marks — prawie kapitalista,* a także po-

zycja wydana w 1958 r. (napisana wspólnie z czołowym amerykańskim filzofem Mortimerem Adlerem), zatytułowana *Manifest kapitalistyczny.* Gorącym zwolennikiem idei „ludowego kapitalizmu" w wydaniu kelsowskim stał się senator R. Long.[4] Dzięki jego zaangażowaniu w popularyzację idei własności pracowniczej Kongres USA uchwalił w latach 1973—1986 ponad 20 ustaw zawierających różne ulgi i zachęty do tworzenia instytucji tzw. ESOP. Employee Stock Ownership Plan (Plan Pracowniczej Własności Akcji). Louis Kelso stworzył nowoczesną teorię akcjonariatu pracowniczego, opartą na unikalnej koncepcji nabywania pracowniczej własności kapitału za pomocą mechanizmów kredytowych i szczegółowo opracował jej praktyczny prawno-finansowy model, nazwany przez niego wyżej wymienionym ESOP. Louis Kelso stworzył ten model w celu praktycznego urzeczywistnienia swojej teorii ewolucji systemu gospodarki wolnorynkowej.

Z technicznego punktu widzenia prawa i finansów ESOP jest trustem niezależnym, posiadającym osobowość prawną i pewne podatkowe uprzywilejowania, zorganizowanym przez przedsiębiorstwo w celu jego własnościowej transformacji. Ta ostatnia polega na nabywaniu lub stopniowym nabywaniu (najczęściej za pomocą mechanizmów kredytowych) własności przedsiębiorstwa i posiadanych przez niego środków produkcji, kumulacji tejże własności (reprezentowanej w postaci akcji) w ramach trustu, a następnie jej dystrybucji pomiędzy zatrudnionych w toku kolejnych lat ich pracy.[5]

Ze względu na metody finansowania i organizację transferu własności wyróżnia się dwa typy instytucji ESOP; — ESOP „niewspomagany" (non-leverage) — polega na dorocznym przekazywaniu przez przedsiębiorstwo na konto tej instytucji określonej liczby akcji lub sumy pieniężnej, w celu nabycia akcji, reprezentujących pewien procent rocznych zarobków pracowniczych. Prawo ustala, iż wkład ten nie powinien przekraczać 25% wypłat w skali rocznej i musi być imiennie rozłożony na konta wszystkich partycypujących pracowników, zgodnie ze specyficzną formułą alokacji. Wkład przekazany przez przedsiębiorstwo na rzecz ESOP nie podlega opodatkowaniu. — ESOP „wspomagany" (leverage), jest trustem posiadającym zdolność kredytową i wynikające z niej prawo do zaciągania samolikwidujących się pożyczek inwestycyjnych, przeznaczonych na zakup akcji sponsorującego przedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwo musi zagwarantować spłaty zaciągniętego przez ESOP kredytu i przekazać do trustu liczbę akcji stanowiących równowartość zaciągniętej pożyczki. Akcje na-

---

[4] J. Tittenbrun: *Plany pracowniczej własności akcji w świetle analizy ekonomiczno-socjologicznej.* „Ekonomista" 1990, nr 4/5, s. 547.

[5] K. S. Ludwiniak: *Pracownik właścicielem.* Wydawnictwo Towarzystwa Naukowego KUL. Lublin—Paryż 1989, s. 89.

byte za pieniądze udostępnione kredytem lokowane są na specjalnym koncie, będąc dodatkową gwarancją dla kredytodawcy. Pieniądze uzyskane przez przedsiębiorstwo używane są z reguły na jego rozwój i podniesienie jego dochodowości. Przedsiębiorstwo spłaca wraz z odsetkami zaciągnięty kredyt, przekazując doraźnie na konto ESOP określoną, nie opodatkowaną sumę pieniędzy i nie przekraczającą, zgodnie z prawem, 25% rocznych wynagrodzeń pracowniczych. ESOP z kolei, dzięki wpłatom napływającym z przedsiębiorstwa spłaca pożyczkę do banku i wchodzi w nieobciążone już posiadanie akcji przedsiębiorstwa, które następnie alokuje imiennie na kontach pracowników.

Charakterystyczne dla tych dwóch typów instytucji ESOP jest to, że pracownik nie musi angażować swoich osobistych finansów w nabywanie własności wykorzystując na przykład swoje oszczędności lub zaciągając pożyczkę. Ponadto, własność posiadanych przez niego i alokowanych na jego koncie akcji jest chroniona; nie jest on osobiście odpowiedzialny za zobowiązania finansowe przedsiębiorstwa. Akcje skumulowane na koncie pracownika należą do niego w całości, wypłacane mu są z ich tytułu okresowe dywidendy, a także jeżeli umowa ESOP przewiduje proporcjonalnie do ich ilości (jako akcjonariusz uprawniony jest on do głosowania o charakterze zarządzającym).

W świetle tej charakterystyki powstaje pytanie: jakiego rodzaju korzyści dają plany ESOP pracownikom, przedsiębiorstwu i całemu społeczeństwu?

Pracownicy w efekcie realizacji projektu otrzymują status współwłaściciela, a w ślad za tym ekonomiczną suwerenność i zabezpieczenie. Towarzyszy temu partycypacja w zarządzaniu przedsiębiorstwem, możliwość twórczej inicjatywy i wywierania wpływu na kształt własnego miejsca pracy. Rozmiary własnościowych korzyści uczestników instytucji ESOP określone są przez cztery czynniki:

— płacę, od wysokości której zależy zwykle liczba przydzielonych akcji;

— staż pracy, warunkujący liczbę posiadanych akcji oraz sam fakt ich posiadania (pracownicy uzyskują bowiem pełne i nieeliminowalne prawo do akcji dopiero po przepracowaniu określonego okresu);

— wielkości wkładu firmy na fundusz ESOP;

— kursu akcji przedsiębiorstwa.

ESOP jest również mechanizmem umożliwiającym stworzenie uprzywilejowanego programu świadczeń emerytalnych i innych świadczeń socjalnych. Z punktu widzenia przedsiębiorstwa korzystne jest, że realizacja planów ESOP prowadzi zwykle do zwiększonej wydajności, obniża fluktuację personelu i wiąże bardziej pracowników z zakładem. Natomiast efekty ogólnospołeczne można ująć następująco:

— własność pracownicza jest narzędziem skutecznego przezwyciężania tradycyjnej antynomii kapitału i pracy;

— prowadzi do wytworzenia stabilnych postaw społecznych, systemu demokratycznego, opartego na własności;

— rośnie ekonomiczne zabezpieczenie pracowników ograniczając potrzebę pomocy państwowej w formie transferu dochodów, a tym samym redystrybucję i ingerencję państwa w gospodarkę;

— można ten model wykorzystać w programach prywatyzacji, pomagając w znalezieniu chłonnego rynku dla sprzedawanych udziałów.

POLSKIE DEFINICJE SPÓŁKI PRACOWNICZEJ

W Polsce pojęcie własności pracowniczej czy spółki pracowniczej jest dość nowe. Pojęcie to reprezentuje szersze podejście do akcjonariatu pracowniczego. Z tego też względu w literaturze ekonomicznej i prawniczej brak jest teoretycznego modelu funkcjonowania takiej formy organizacyjno-prawnej. W przepisach prawnych nie jest to pojęcie normatywnie określone, choć w piśmiennictwie prawniczym można spotkać ujęcie traktujące jako spółki pracownicze, spółki z udziałem pracowników przedsiębiorstwa.[6] To ujęcie jest bardzo szerokie, nie uznające niezbędnego wyróżnika takich spółek, jak ilościowa lub kapitałowa przewaga pracowników wśród udziałowców. Oznacza to jedynie pewne ograniczenia w stosunku do klasycznej spółki prywatnej właścicieli, polegające na dopuszczeniu do obrotu akcjami tylko, lub głównie, pracowników oraz na wprowadzeniu zasady jeden człowiek — jeden głos, niezależnie od liczby posiadanych akcji.

Często jako spółki pracownicze traktuje się spółki, w których udziały czy akcje pracownicze stanowią ponad połowę własności spółki. Cechą wyróżniającą spółkę pracowniczą jest tu zachowanie przez pracowników przewagi pod względem własności i władzy. Po wejściu w życie ustawy prywatyzacyjnej dość powszechnie miano spółek pracowniczych odnosi się do spółek, do których przystąpiła większość pracowników likwidowanego przedsiębiorstwa, bez względu na to jaką wielkość kapitału pracownicy ci wnieśli do spółki i jaka jest struktura kapitałowa spółki. Kryterium wyróżnienia spółek pracowniczych ma tu charakter dość formalny i związane jest ze spełnieniem wymogu określonego w art. 38 ust. 1 pkt 3 ustawy o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych.[7] Ustawa ta przyczyniła się do takiego właśnie pojmowania spółek pracowniczych.

---

[6] S. Włodyka: *Spółki powstałe z przedsiębiorstw państwowych. Prawo spółek.* Kraków 1991, s. 193—194.

[7] Ustawa z 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, Dziennik Ustaw nr 51, poz. 298.

Wynika z tego, że różnorodne spółki mogą być obejmowane mianem spółek pracowniczych. W grę wchodzi szeroka gama rozwiązań. Mogą to być spółki, w których udziały należą wyłącznie do pracowników, a każdy pracownik posiada taką samą lub bardzo zbliżoną ilość udziałów. Takie spółki stanowią pewną mutację samorządności pracowniczej, choć głosowanie nie opiera się wyłącznie na tytule pracy. Dalej występują spółki, dem. Konflikty mogą wynikać również z odmienności interesów, jakie reków są dość zróżnicowane: pracownicy posiadają od jednego udziału do 10 lub 15 udziałów.[8] Jeszcze inny rodzaj to spółki, w których zróżnicowanie udziałów pracowników jest większe, a oprócz pracowników udziały posiadąją także inne osoby, jak również spółki, do których przystąpiła wprawdzie większość pracowników likwidowanego przedsiębiorstwa, ale posiadają oni niewielką część udziałów. Spółki, w których pracownicy przeważają wśród akcjonariuszy, ale zdominowani są pod względem kapitału (własności) i władzy, trudno określić mianem spółek pracowniczych. Wyróżnikiem takich spółek powinna być przewaga pracowników co do władzy i kapitału, a nie ilościowy udział wśród współwłaścicieli spółek. Ma to zasadnicze znaczenie dla funkcjonowania spółki i pozycji pracowników — akcjonariuszy.

Istnieje również pojęcie tzw. spółek równoległych. Są to spółki funkcjonujące obok przedsiębiorstwa państwowego, a zakładane są głównie lub wyłącznie przez pracowników tego przedsiębiorstwa. Spółki te występują w dwóch wariantach: spółek wyłącznie z kapitałem własnym osób fizycznych oraz spółek o przewadze kapitału prywatnego, w których mniejszościowy udział czy pakiet akcji ma przedsiębiorstwo państwowe.[9] Występują one w roli dzierżawcy, leasingobiorcy lub najemcy części majątku przedsiębiorstwa. Do spółki równoległej przechodzi zwykle część pracowników przedsiębiorstwa, którzy w spółce są pracownikami i udziałowcami. Z uwagi na to, iż osoby te są wyłącznie udziałowcami — bądź zachowują przewagę kapitałową w spółce — spółki równoległe funkcjonują tu jako spółki pracownicze.

Przeprowadzone rozważania dotyczące tworzenia spółek pracowniczych wskazują, że możliwości są tutaj znaczne, a spółki mogą różnić się zarówno pod względem struktury kapitału, jak i praw do mienia przejmowanego po likwidacji przedsiębiorstwa, bądź mienia nabywanego od funkcjonującego przedsiębiorstwa państwowego lub komunalnego.

---

[8] Z. Kubot: *Spółki pracownicze (Pojęcie i rodzaje)*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1990, nr 2, s. 11.

[9] W. Modzelewski: *Spółka równoległa*. „Życie Gospodarcze" 1991, nr 21, s. 5.

WZORY EUROPEJSKIE, AMERYKAŃSKIE I TRADYCJE POLSKIE

POCZĄTKI WŁASNOŚCI PRACOWNICZEJ

Własność pracownicza nie stanowi zjawiska całkowicie nowego, współczesnego lub ograniczonego jedynie do terenów Stanów Zjednoczonych, gdzie powstała nowoczesna teoria akcjonariatu pracowniczego w postaci instytucji ESOP. Warsztat pracy rzemieślnika, czy gospodarstwo wolnego rolnika były klasycznymi formami własności pracowniczej.

Pierwsze eksperymentalne próby zastosowania własności pracowniczej w przemyśle miały miejsce w Stanach Zjednoczonych i niektórych krajach europejskich już pod koniec ubiegłego i na początku tego stulecia. Najwcześniej i najbardziej rozpowszechnioną formą takiej własności był tzw. akcjonariat pracy, czyli połączenie udziału w zyskach z udziałem we własności przedsiębiorstwa.[10] System ten spotykany był w Anglii już w XIX w. pod nazwą copartnership. Indywidualne wypadki wprowadzenia akcjonariatu pracy wiązały się np. z przedsiębiorstwami kolei żelaznych w Illinois w USA, które już w 1883 r. umożliwiło swym pracownikom nabywanie akcji przedsiębiorstwa poniżej ceny giełdowej. Dopiero jednak wydarzenia pierwszej wojny światowej przyczyniły się do zwiększenia zainteresowania tematyką socjalną i rozpowszechnienia idei akcjonariatu w przemyśle. Szerzej rozwinął się on w przemyśle amerykańskim. W 1916 r. stosowało go zaledwie 50 przedsiębiorstw, a w 1926 r. już 233 przedsiębiorstwa. Niektóre przedsiębiorstwa udostępniły swym pracownikom akcje zwykłe, inne zaś — akcje uprzywilejowane. Liczba akcjonariuszy, pracowników, nie przekroczyła jednak 7,5% ogólnej liczby właścicieli akcji zwykłych i 3,5% akcji uprzywilejowanych. W rękach pracowników znajdowało się zaledwie 1,5% ogólnej liczby akcji zwykłych i ok. 2% akcji uprzywilejowanych.

Lata kryzysu 1929—1933 ujemnie wpłynęły na rozwój akcjonariatu pracy. Wielu pracowników musiało sprzedać swe akcje. Częste były też wypadki niepłacenia dywidend, a wiele towarzystw akcyjnych nie kontynuowało sprzedaży akcji swym pracownikom. Akcjonariat pracy nie związał również pracownika w sposób bardziej trwały z warsztatem pracy. Dywidendy były zbyt małym dodatkiem do płacy, aby mogły pociągnąć za sobą zespolenie interesów pracy i kapitałów. Żywotnym interesem pracownika był wciąż poziom płac a nie zyski przedsiębiorstwa.

W ujęciu historycznym szczególnie interesujący jest fakt, że jednym z pierwszych nowoczesnych przedsiębiorstw akcjonariatu pracowniczego

[10] C. Strzeszewski: *Praca ludzka*. Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 1978, s. 127.

w Europie było przedsiębiorstwo polskie „Gazolina S.A.”, założone w 1912 r. we Lwowie, a prosperujące z dużym sukcesem społeczno-ekonomicznym do wybuchu drugiej wojny światowej.

ROZWÓJ WŁASNOŚCI PRACOWNICZEJ W LATACH 70. I 80.

Szczególnie szybki rozwój własności pracowniczej miał miejsce w końcu lat 70. i na początku lat 80., a więc w okresie intensywnych przemian w systemach gospodarczo-społecznych na świecie. Proces ten objął zwłaszcza Wielką Brytanię i Francję.

W Wielkiej Brytanii, a później w Europie kontynentalnej — idea akcjonariatu pracowniczego wyrosła jako swoisty produkt uboczny neokonserwatywnej doktryny premier Margaret Thatcher.[11] Rozwinęła się tam idea tzw. „kapitalizmu ludowego” — systemu rynkowego opartego na partycypacji społeczeństwa we własności środków produkcji. Przy założeniu ograniczenia roli państwa w gospodarce, w postaci tzw. deregulacji i prywatyzacji sektora publicznego, własność pracownicza pojawiła się jako skutek niezamierzony o celach perspektywicznych i rozwojowych. Korzyści związane z zakupem akcji przyczyniły się do znacznego wzrostu poparcia społeczeństwa dla procesu reprywatyzacji. Oceniono, że ok. 75—80% społeczeństwa wyrażało poparcie dla tego procesu, niezależnie od oceny innych aspektów thatcheryzmu.[12] Od 1978 r. rząd zaczął wprowadzać rozwiązania prawne zachęcające do inwestowania w akcje własnych zakładów. Pierwszy zachęcał firmy do emisji udziałów dla własnych pracowników i zwalniał ich z płacenia podatku dochodowego od dywidend, jeżeli zachowywali swoje udziały przez co najmniej 5 lat — tzw. plan SAYE (od 1980 r.).[13]

Mimo różnych form promocji stosowanych na początku programu prywatyzacji, wśród pracowników prywatyzowanych przedsiębiorstw akcje cieszyły się umiarkowanym powodzeniem. Promocja polegała na rozdaniu bezpłatnych akcji, dodaniu darmowych akcji przy zakupie z własnych środków oraz rabacie 10% ceny oficjalnej przy zakupie dowolnej liczby akcji. W przedsiębiorstwach BRITISH AEROSPACE BRITOIL poniżej 3/4 załogi zgłosiło się w początkowym okresie po bezpłatne akcje. Później ponad 90% załóg przyjmowało te akcje, ale gdy jedyną formą promocji

---

[11] T. Przeciszewski: *Społeczna gospodarka rynkowa. Podstawy teoretyczne oraz próba konkretyzacji koncepcji w aktualnych warunkach polskich.* Materiały z ogónopolskiej konferencji naukowej w Jaworze 27—29 maja 1991, AE, Katowice, s. 106.

[12] A. Wojtyna: *Nowoczesne państwo kapitalistyczne a gospodarka. Teoria i praktyka.* PWE, Warszawa 1990, s. 221.

[13] *Akcjonariat pracowniczy.* „Przegląd Techniczny” 1991, nr 50, s. 38.

został 10-procentowy rabat, tylko mniejszość załogi zdecydowała się na zakup akcji. Oznacza to, że przy publicznej sprzedaży 14 przedsiębiorstw pracownicy uzyskali od 0,1% do 4,6% emitowanych akcji.[14]

Najbardziej znanym wykupem przedsiębiorstwa przez załogę była prywatyzacja w 1982 r. NATIONAL FREIGHT CORPORATION. Pomimo sprzedaży akcji bez żadnej promocji i rabatu, początkowo 45% pracowników zgłosiło chęć nabycia akcji, a ostatecznie dokonało tego 85%. Wykup NFC okazał się sukcesem propagandowym i finansowym, ponieważ zyski w ciągu czterech lat wzrosły siedmiokrotnie, a wartość akcji aż 46 razy.[15] W późniejszym okresie stosunek pracowników do wykupu zmienił się; liczba zakładowych systemów posiadania akcji przez pracowników wzrosła z kilkudziesięciu w 1979 r. do 1300 w 1987 r., a liczba pracowników — udziałowców własnego przedsiębiorstwa wzrosła do 1,5 mln, tj. 1/5 ogólnej liczby udziałowców oraz była zbliżona do liczby wszystkich udziałowców sprzed ośmiu laty. Prywatyzacja spowodowała skokowy rozwój własności pracowniczej. Powodem przekształcenia się własności pracowniczej w zjawisko marginalne był niewielki bo zaledwie 8-procentowy udział pracowników sektora państwowego w ogólnym zatrudnieniu (czyli prywatyzacja dotyczyła niewielkiej grupy pracowników). Towarzyszyły temu ograniczone możliwości finansowe pracowników.

Tworzeniu własności pracowniczej we Francji towarzyszą ulgi podatkowe i odpowiednie uregulowania prawne w tym zakresie. Ustawa z 1970 r., modyfikowana w latach 1984—1985 i 1987 r., umożliwia pracownikom zakup akcji po stałych cenach w czasie gwarantowania prawa wyboru (share option), przy zapewnieniu korzyści podatkowych dla pracownika i przedsiębiorstwa. Ustawa z 1973 r. stworzyła warunki emisji lub wykupu z rynku akcji przeznaczonych dla pracowników na specjalnych, preferencyjnych zasadach. Od 1987 r. przedsiębiorstwo może uzyskać zwolnienia podatkowe, w razie zwiększenia nakładów na program tworzenia własności pracowniczej. Inne uregulowania prawne, które stwarzają większe możliwości rozwoju własności pracowniczej, są reprezentowane np. przez ustawę z 1983 r. o tworzeniu funduszów płacobiorców, w celu umożliwienia czerpania korzyści z ulokowania oszczędności pracowników na wspólnym funduszu przedsiębiorstwa, który jest inwestowany. Zasoby takie są zamrożone na okres 5 lat. Przez ten czas pracownik otrzymuje od przedsiębiorstwa oprocentowanie, a wypłacone procenty wyłączone są z podatku płaconego przez firmy. Pracownikowi przyznawane są 25-procentowe ulgi podatkowe z pewnym maksymalnym limitem,

[14] K. Stupnicki: *Efekty i oczekiwania prywatyzacji na przykładzie doświadczeń brytyjskich.* „Gospodarka Narodowa" 1990, nr 1, s. 37.

[15] J. Koziar: *ESPO jak z bajki.* „Gazeta Wyborcza" 1991, nr 75, s. 4.

a otrzymane procenty są opodatkowane podobnie jak prywatne obligacje. Możliwe jest również wytypowanie przedsiębiorstw przez pracowników.

Krajem, gdzie odnotowuje się żywe zainteresowanie programami własności pracowniczej jest także Republika Federalna Niemiec. Własność pracowniczą traktuje się tam jako narzędzie bardziej wyrównanego podziału dochodu i bogactwa. Szacuje się, że liczba przedsiębiorstw z udziałem pracowników w ich kapitale osiągnęła stan 1600, obejmując ponad 1 mln pracowników. Jednak większość tych przedsiębiorstw jest wyłączona z programów własności pracowniczej (publiczne organizacje nie nastawione na zysk, regionalne fundusze społeczne, rolnictwo i leśnictwo, duża część sektora usług i drobnego biznesu rodzinnego). Z około 80—90% pracowników mających prawo do uczestnictwa w takich programach, faktycznie uczestniczy w nich około 83% i to w znacznie większym stopniu w małych niż w dużych przedsiębiorstwach.[16]

Analiza rozwoju własności pracowniczej, w niektórych krajach Europy Zachodniej sugerują możliwość wykorzystania ich doświadczeń przy przeprowadzaniu zmian własnościowych w Polsce, zwłaszcza w procesie prywatyzacji gospodarki. W krajach o rozwiniętej gospodarce rynkowej rozwój własności pracowniczej nierozerwalnie związany był z tą formą prywatyzacji. Korzyści finansowe z tego tytułu odczuli zarówno pracownicy i przedsiębiorstwa, jak budżet państwa.

ZASADY TWORZENIA AKCJONARIATU PRACOWNICZEGO W WARUNKACH PRZEJŚCIA DO SYSTEMU RYNKOWEGO W POLSCE

UDZIAŁ KAPITAŁOWY PRACOWNIKÓW W WYKUPIE AKCJI I MIENIA PRYWATYZOWANEGO PRZEDSIĘBIORSTWA

Obecnie w Polsce udział pracowników w procesach prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych można rozpatrywać w świetle przyjętych rozwiązań prawnych i dotychczasowej praktyki. Szczególnie ważne kwestie związane z prywatyzacją (poza takimi, jak wyższa efektywność gospodarowania, powstanie konkurencji) wiążą się z względami pozaekonomicznymi, tj. demokratyzacją kapitału, stworzeniem klasy średniej, wyższą jakością zarządzania. Analiza przepisów i aktów normatywnych dotyczących przekształceń własnościowych i funkcjonowania spółek, pozwala wyodrębnić udział kapitałowy pracowników w wykupie akcji i mienia prywatyzowanego przedsiębiorstwa, jak i udział w zarządzaniu spółką powstałą w wyniku zmiany formy własności.

Ważnym zadaniem przyspieszającym tempo przemian gospodarczych

[16] W. Socha: *Udział pracowników w kapitale przedsiębiorstwa w krajach EWG.* „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1991, nr 2—3, s. 49.

jest umożliwienie, jak największej grupie obywateli, udziału w gospodarce rynkowej. W warunkach przejścia do systemu rynkowego prywatyzacja powinna być drogą do ekonomicznego upodmiotowienia społeczeństwa — poprzez zmianę statusu pracownika najemnego na status uczestnika gry rynkowej. Zachowania pracowników podporządkowane motywacji własnościowej i posiadanie przez nich udziału we własności przedsiębiorstwa, tworzy mechanizm motywacyjny o zupełnie innej logice niż w państwowym przedsiębiorstwie. Siłą napędową zachowań pracowników w gospodarce staje się bowiem interes osobisty, powiązany z interesem firmy, a także interesem społecznym.

Możliwość nabywania akcji przez pracowników prywatyzowanych przedsiębiorstw znalazło wyraz w ustawie z 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych. W kwestii akcjonariatu pracowniczego podstawowe znaczenie ma artykuł 24 tej ustawy, traktujący o nabywaniu akcji czy udziałów spółki powstałej w wyniku komercjalizacji, przeznaczonych przez Skarb Państwa do zbycia. Pracownikom przedsiębiorstwa państwowego przekształconego w spółkę, przysługuje prawo zakupu na zasadach preferencyjnych do 20% ogólnej liczby akcji tej spółki należących do Skarbu Państwa.[17] Akcje udostępniane na zasadach preferencyjnych, sprzedawane są pracownikom po cenie obniżonej o 50% jej ceny emisyjnej w pierwszym dniu sprzedaży. Cena ta nie podlega zmianie w okresie roku od chwili udostępnienia tych akcji pracownikom. Jeśli wystąpi popyt na oferowane na zewnątrz akcje czy udziały, oznaczać to może istotną preferencję dla pracowników. Jeśli natomiast brak popytu spowoduje konieczność znacznego obniżenia ceny, korzystanie z preferencji może okazać się przepłaceniem w stosunku do ceny ustalonej przez rynek. Wówczas wygrają tylko ci, którzy do ostatniej chwili zwlekali z wykupieniem preferencyjnych akcji czy udziałów. Poza tym, łączna wartość ulg przypadająca pracownikom nie może przekroczyć iloczynu średniej wartości wynagrodzeń wypłaconych w gospodarce państwowej na jednego zatrudnionego w okresie 12 miesięcy, poprzedzających wpisanie spółki do rejestru handlowego oraz liczby pracowników nabywających akcje. W konsekwencji, jeżeli liczba akcji wynikająca z takiego rachunku przekroczy 20% ogólnej liczby akcji, to pracownikom będzie się należało na zasadach preferencyjnych 20% akcji. Ustawa wymaga również, aby liczba akcji sprzedawanych na zasadach preferencyjnych oraz warunki i terminy spłaty zostały zapisane w statucie spółki, choć taka konieczność nie ma specjalnego uzasadnienia.

Preferencyjny zakup akcji przysługuje również producentom rolnym, na trwałe związanym z przedsiębiorstwem poprzez kontraktację lub ko-

[17] Ustawa z 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, *op. cit.*

operację na warunkach takich, jak dla pracowników. Oznacza to, że do poziomu 40% akcji dane przedsiębiorstwo może sprzedawać na zasadach preferencyjnych (20% akcji dla pracowników i 20% akcji dla producentów rolnych).

Jeszcze większe preferencje mogą uzyskać załogi przedsiębiorstw, gdy na bazie mienia zlikwidowanego przedsiębiorstwa możliwe jest zawiązanie spółki przez Skarb Państwa wraz z zainteresowanymi pracownikami. W stosunku do akcji pracowniczych można również zastosować przepis art. 311, par. 3 kodeksu handlowego o płaceniu akcji tylko w 1/4 jak i przepisy art. 357 kodeksu handlowego o akcjach uprzywilejowanych, w szczególności uprzywilejowanych co do głosu i co do udziału w zyskach. Przyjęcie takiego rozwiązania zależy jednak od decyzji organu założycielskiego. Trzeba jednak zaznaczyć, że preferencyjny zakup akcji nie wyczerpuje wszystkich uprawnień pracowniczych w procesie sprzedaży mienia przedsiębiorstwa. Mają oni bowiem prawo do otrzymania bezpłatnych bonów prywatyzacyjnych i wykorzystania ich na zakup akcji lub zorganizowanych części przedsiębiorstw, jak również mogą dokonywać zakupu bonów prywatyzacyjnych w systemie ratalnym oraz nabywać akcje za obligacje, co powoduje obniżenie ich ceny o 20%.

Wynika z tego, że uregulowania prawne dotyczące pewnych preferencji dla pracowników przy zakupie akcji prywatyzowanych przedsiębiorstw prowadzą do powstania określonego modelu akcjonariatu pracowniczego. Stworzenie takich preferencji ma bowiem wpływ na chłonność akcji prywatyzowanych przedsiębiorstw, jest pewną zachętą do zakupu akcji przez pracowników swoich przedsiębiorstw. Szczególnie ważne jest to w obecnej, pogarszającej się sytuacji materialnej załóg pracowniczych.

UDZIAŁ PRACOWNIKÓW W ZARZĄDZANIU SPÓŁKĄ

Z problemem partycypacji pracowników we własności wiąże się ściśle problem udziału załóg w zarządzaniu. Jest to bowiem ważny element demokratyzacji życia społeczno-gospodarczego. Przepisy ustawy o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych zakładają możliwość przekształcenia ich w różnego typu spółki. Mogą to być spółki pracownicze (jeżeli pracownicy uzyskają kontrolny pakiet akcji), lub spółki osób fizycznych nie będących pracownikami. Istnieje także możliwość przekształcenia przedsiębiorstw państwowych w jednoosobowe spółki Skarbu Państwa, na drodze tzw. komercjalizacji przedsiębiorstw.

Udział pracowników w zarządzaniu zależy więc w dużej mierze od tego, w jakiego typu spółkę zostanie przekształcone przedsiębiorstwo, w którym pracowali. Jeżeli jest to spółka pracownicza, udział ten jest większy i bardziej bezpośredni. W spółkach Skarbu Państwa tworzy się

— zgodnie z założeniami ustawy prywatyzacyjnej — radę nadzorczą, w postaci 1/3 reprezentacji pracowniczej. Pracownicy mogą wybierać przedstawicieli do rady nadzorczej, zarówno ze swego grona, jak i z zewnątrz (np. ekspertów). Nie mogą to być jednak pracownicy zajmujący w przedsiębiorstwie niektóre stanowiska kierownicze, np. głównego księgowego, radcy prawnego, kierownika zakładu czy stanowiska podlegające bezpośrednio członkowi zarządu. Decyzja, w jakim trybie pracownicy mogą dokonywać wyboru, powinna być uregulowana w statucie spółki. Rady nadzorcze działające w warunkach gospodarki rynkowej, są rzecznikiem interesów właścicieli kapitału, którzy zaangażowali swoje środki bez uczestnictwa w bieżącym zarządzaniu spółką. Funkcje rad nadzorczych określić można jako nadzorczo-kontrolne wobec profesjonalnego zarządu. Kompetencje rad nadzorczych, przy bardzo wąskiej ich interpretacji, można sprowadzić (na bazie kodeksu handlowego) do badania bilansu, rachunku strat i zysków oraz zaopiniowania propozycji podziału zysku. Interpretacja tych zadań i kompetencji może być jednak radykalnie odmienna. Rady nadzorcze mogą przyjąć, że stały nadzór nad działalnością spółki oznacza pełną kontrolę nad wszystkimi sferami działalności przedsiębiorstwa. Te dwie skrajne interpretacje kompetencji rad nadzorczych mogą więc być przyczyną konfliktów w zarządzaniu, szczególnie w przypadku podziału kompetencji między radą nadzorczą a zarządem. Konflikty mogą wynikać również z odmienności interesów, jakie reprezentują właściciele kapitału, pracownicy, klienci i kooperanci. Rada nadzorcza powinna uwzględniać i kojarzyć interesy wszystkich tych grup w drodze negocjacji, stąd pożądane jest, aby w składzie jej znaleźli się przedstawiciele tych grup.

Przyznanie pracownikom prawa do obsady 1/3 składu rady nadzorczej daje im uprawnienie do istotnej partycypacji w zarządzaniu, ale jednocześnie zapewnia ochronę pozostałych akcjonariuszy przed nadmiernymi roszczeniami załóg pracowniczych. Ważne jest to szczególnie w warunkach przejścia do systemu rynkowego, gdy z jednej strony istnieje problem zwiększenia efektywności ekonomicznej funkcjonowania firm i ich rozwój, a z drugiej — istnieją nadal roszczeniowe przyzwyczajenia załóg pracowniczych m.in. co do wysokości płac czy zakresu istnienia bazy socjalnej. Trudno jest zmienić istniejący jeszcze obecnie sposób zachowań i motywacji pracowniczych, ukształtowany przez długoletni okres funkcjonowania socjalistycznego systemu produkcji.

Należy się spodziewać, że polski model partycypacji pracowniczej w zarządzaniu będzie zmierzał w kierunku wzrostu zarządzania typu menedżerskiego oraz decyzyjnej roli rad nadzorczych jako organu będącego rzecznikiem różnych grup zainteresowanych rozwojem i efektywnym działaniem przedsiębiorstwa.

TENDENCJE ROZWOJU AKCJONARIATU PRACOWNICZEGO W POLSCE

Powstaje pytanie: dlaczego akcjonariat pracowniczy może być dogodną formą prywatyzacji, a szerzej przechodzenia do gospodarki rynkowej, w obecnej sytuacji społeczno-ekonomicznej i geopolitycznej w Polsce?

Po pierwsze, akcjonariat pracowniczy jest lepszym rozwiązaniem niż przedsiębiorstwo państwowe w dotychczasowej postaci; ma miejsce wówczas wzrost zainteresowania załogi wynikami przedsiębiorstwa oraz odpowiedzialności za jego losy, a w związku z tym poprawa efektywności działania.

Po drugie, jednym z najpoważniejszych zagrożeń procesu prywatyzacji są niechętne wobec niej postawy społeczne zwłaszcza załóg pracowniczych. Ostatnio obserwuje się w Polsce spadek poparcia wielu załóg dla prywatyzacyjnych kierunków zmian, a na poziomie przedsiębiorstwa — nasilanie konfliktów i sporów. Szczególny wpływ na powstanie takich postaw ma pogarszanie się materialnych warunków życia, a także rozbieżności między oczekiwanymi zmianami a ich efektami, bezpośrednio odczuwanymi przez pracowników (nawet wyrównania, podwyżki wynagrodzeń nie neutralizują tych konfliktów, lecz tylko opóźniają ich wystąpienie). Taka sytuacja, a zwłaszcza utrwalające się w świadomości pracowników przekonanie o braku wpływu na funkcjonowanie przedsiębiorstwa, rodzi nastroje niezadowolenia i frustracji, a w konsekwencji może stanowić zagrożenie dla efektywnego działania przedsiębiorstwa. Z tego względu właściwy model partycypacji pracowniczej we własności i w zarządzaniu przedsiębiorstwem może stanowić warunek sprawnego, stosunkowo bezkonfliktowego przejścia do gospodarki rynkowej.

Po trzecie, własność pracownicza w szerszym znaczeniu, może służyć również celom politycznym, tzn. przekształceniu klasowo-warstwowej struktury społeczeństwa polskiego. Chodzi tu o wykreowanie klasy średniej, tj. ludzi dysponujących drobną własnością, a przez to zainteresowanych stabilizacją systemu politycznego.

Po czwarte, przy wypracowaniu właściwego modelu partycypacji pracowniczej powstaje możliwość stworzenia źródeł finansowania różnych świadczeń i usług zakładowej działalności socjalno-bytowej. W przyjmowanych rozwiązaniach Zakładu Polityki Społecznej, Gospodarczej i Przestrzennej UMCS, dotyczących tzw. akcjonariatu zbiorowego proponuje się zastąpienie dotychczasowych odpisów od płac oraz dotacji przedsiębiorstw uspołecznionych dywidendą od pakietu akcji pracowniczych w wysokości wyjściowej 10%, przy zrezygnowaniu w ogóle z odpłatności za te akcje w tej kategorii akcjonariatu pracowniczego.[18]

[18] P r z e c i s z e w s k i: *op. cit.*, s. 115.

Po piąte, należy wziąć pod uwagę kondycję finansową i sytuację społeczno-ekonomiczną przedsiębiorstw państwowych prywatyzowanych według zasad ustawy z 1990 r. Chodzi tu o prywatyzację, likwidacyjną lub kapitałową. W wyniku odpowiedniej analizy można stwierdzić, że w przeważającej masie wchodzą tu w grę przedsiębiorstwa o złej kondycji finansowej, które prywatyzowane są na drodze likwidacyjnej. Do końca listopada 1991 r. sprywatyzowano w ten sposób ok. 75% ogólnej liczby przekształconych przedsiębiorstw.[19] W tej grupie dominowały przedsiębiorstwa o złej kondycji finansowej, które zlikwidowano na podstawie ustawy o przedsiębiorstwach państwowych z 1981 r. (425 przypadków), te zaś o lepszej kondycji finansowej (325 przypadków) sprywatyzowano na ścieżce likwidacyjnej ustawy z 13.07.1990 r. (w drodze przekazania majątku do odpłatnego użytkowania najczęściej załogom pracowniczym). Tę metodę najczęściej stosowano w odniesieniu do małych i średnich przedsiębiorstw. Wynika z tego, że prywatyzacja według ścieżki kapitałowej objęła nieliczną grupę przedsiębiorstw, a metodę tę stosowano głównie wobec przedsiębiorstw dużych, o dobrej kondycji ekonomiczno-finansowej. Dość sprawnie przebiegał pierwszy etap prywatyzacji, a więc przekształcenie przedsiębiorstwa państwowego w jednoosobową spółkę Skarbu Państwa, utożsamiane z tzw. komercjalizacją przedsiębiorstw. Natomiast sprzedaż udziałów we własności, czyli właściwy etap prywatyzacji, miał miejsce w nielicznej grupie przedsiębiorstw. Powodem tego był brak wykształconego rynku kapitałowego, brak silnych aktywnych inwestorów krajowych lub zagranicznych oraz inne problemy związane z restrukturyzacją tej grupy przedsiębiorstw.

Prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych, ze znacznym udziałem pracowników tych przedsiębiorstw w obecnych warunkach przekształceń własnościowych i przechodzenia do gospodarki rynkowej, ma najwięcej zalet w porównaniu z innymi formami prywatyzacji. Jeżeli chodzi o inwestowanie kapitału zagranicznego w Polsce, to dotychczasowe doświadczenia na tym polu odbiegają od oczekiwań. Występująca obecnie wysoka inflacja oraz niedostatek i złe funkcjonowanie infrastruktury transportowej, telekomunikacyjnej i pozostałej nie zachęcają zagranicznych inwestorów do lokowania kapitałów w naszym kraju. Rodzimi posiadacze kapitału mają z kolei ograniczone możliwości, ze względu na niewielkie jego zasoby lub pochodzenie z gospodarki ukrytej, oszustw podatkowych czy celnych (i w związku z tym niechęć do jego ujawnienia). Darmowe rozdawnictwo akcji pracownikom danego przedsiębiorstwa, również budzi zastrzeżenia z uwagi na to, że uwłaszczenie ma charakter tylko pozorny.

[19] W. Mizielińska, T. Smuga: *Prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych. Przebieg zmian i pierwsze efekty.* „Gospodarka Narodowa" 1992, nrf 1, s. 41.

Motywacje pracowników zmieniają się tylko wtedy, gdy ma miejsce rzeczywiste uwłaszczenie w postaci korzyści materialnych (powiększenie osobistego majątku, zwiększenie bieżących dochodów poprzez dywidendy, ochrona oszczędności przed inflacją czy zapewnienie płynności oszczędności), jak i niematerialnych (możliwości partycypacji w zarządzaniu). Wydzierżawienie majątku państwowego osobom fizycznym natrafia na barierę braku unormowań prawnych, zabezpieczających interes Skarbu Państwa (w związku z tzw. uwłaszczeniem nomenklatury, czy bogaceniem się niektórych byłych dyrektorów przedsiębiorstw, negatywnie ocenianym przez społeczeństwo).

Po siódme, sama akceptacja czy wybór kierunku przekształceń własnościowych w dużej mierze zależy od załóg i organizacji pracowniczych. Przedstawiciele załogi akceptują takie kierunki zmian, które zapewniłyby im zachowanie dotychczas posiadanej pozycji, zwłaszcza poprzez różne formy akcjonariatu pracowniczego. Podejście do akcjonariatu pracowniczego powinno być więc instrumentalne i elastyczne, w zależności od okoliczności i uwarunkowań. Spółki z udziałem pracowników przedsiębiorstwa mogą się zmieniać, nie stając się ani trwałymi, ani zamkniętymi. Mogą one wchodzić w powiązania kapitałowe z innymi przedsiębiorstwami, proponować formę sprzedaży innym podmiotom gospodarczym akcji emitowanych lub zakup akcji innych przedsiębiorstw w celu powiększenia kapitału akcyjnego, bądź też w celu korzystnej lokaty wolnego kapitału, którym dysponuje spółka. Może to być wymuszone również koniecznością podniesienia efektywności i sprostania konkurencji rynkowej. Może to również prowadzić do spółek o dominującej pozycji strategicznego, aktywnego inwestora. Okazuje się więc, że takie spółki mogą okazać się dogodną formą transformacji, części własności państwowej, ale zależy to od wewnętrznego i zewnętrznego otoczenia firmy, i od stworzenia pewnych form pomocy dla rozwoju tej formy prywatyzacji. Dlatego też niezbędnym uzupełnieniem wszelkich koncepcji własności pracowniczej jest istnienie instytucji udzielających dostępnego i taniego kredytu dla pracowników, na wykup udziałów w prywatyzowanych firmach.

W celu finansowego wspierania akcjonariatu pracowniczego powstał w 1990 r. Bank Własności Pracowniczej. Nie otrzymał on od państwa żadnego kapitału zasilającego, wobec czego udziela kredytu pracownikom na warunkach komercyjnych. Z uwagi na wysokie ryzyko, powinny to być kredyty dość wysoko oprocentowane. W praktyce oprocentowanie to jest zaledwie kilka punktów powyżej stopy procentowej kredytu refinansowego. Bank zabezpieczając się, nie godzi się, by akcje były w całości wykupione za środki kredytowe. Wymaga, by kredytobiorcy wnieśli również swój wkład, a także, by pozyskali inwestorów zewnętrznych, co zapewni nowo powstałym firmom dodatkowy dopływ pieniędzy i mocniej-

szą pozycję na rynku. Bank Własności Pracowniczej opracował ponadto koncepcję, która umożliwi szersze kredytowanie akcjonariatu pracowniczego, w związku z tym 15 grudnia 1991 r. rozpoczął sprzedaż obligacji, przeznaczonych głównie dla przedsiębiorstw i fundacji pracowniczych, które zdecydują się na wsparcie swoich pracowników w trakcie przekształceń własnościowych. Środki, które bank uzyska ze sprzedaży obligacji danemu przedsiębiorstwu czy fundacji, przeznaczone zostaną na kredyty dla pracowników tego przedsiębiorstwa lub członków fundacji, którzy zechcą nabyć akcje lub udziały swojej firmy. Nabywca obligacji uzyska gwarancje, że środki te na ten właśnie cel zostaną przeznaczone. Oprocentowanie obligacji będzie niezmienne i stosunkowo niskie (5% rocznie), ale też oprocentowanie kredytów udzielonych pracownikom będzie stałe i niewysokie (10% rocznie) z okresem spłaty w ciągu 3 lat. Bank Własności Pracowniczej założył, że wyemituje obligacje na sumę 25 mld zł na 3,5 lat licząc od daty ich zakupu.[20] Obligacje pozwolą przedsiębiorstwom na przeznaczenie części swoich zysków — co dotychczas było praktycznie niemożliwe — na zakup przez pracowników akcji lub udziałów. Przyspieszy to, być może proces prywatyzacji, który w wielu wypadkach rozbija się właśnie o brak odpowiednich kapitałów, mogących być przeznaczonymi na ten cel.

Trudno jest ocenić wymiar korzyści społecznych, ekonomicznych i politycznych funkcjonowania akcjonariatu pracowniczego obecnie w Polsce w warunkach przechodzenia do gospodarki rynkowej. Oczywiste jest, że został stworzony już pewien model partycypacji pracowniczej we własności i zarządzaniu przedsiębiorstwami, powstały też pewne formy finansowego wspierania akcjonariatu pracowniczego, np. w postaci Banku Własności Pracowniczej, należy jednak dążyć do udoskonalania tego modelu i tworzenia nowych rozwiązań instytucjonalno-finansowych wspierających załogi pracownicze.

Akcjonariat pracowniczy jest w obecnej polskiej rzeczywistości gospodarczej koncepcją atrakcyjną społecznie i jednocześnie dogodną formą prywatyzacji. Sam fakt, że w strukturze organizacyjnej polskiej gospodarki decydujące znaczenie mają duże przedsiębiorstwa państwowe sprawia, że w kwestii szybkości i skuteczności przemian własnościowych decydujący głos będą miały liczne załogi pracownicze.

Należałoby pozytywnie ocenić sam fakt powstania i rozwoju akcjonariatu pracowniczego w Polsce, ponieważ ta forma prywatyzacji może znacznie przyspieszyć cały proces transformacji systemowej.

---

20 *W kolejce po obligacje*. „Życie Gospodarcze" 1992, nr 2, s. 8.

ZAKOŃCZENIE

Z całości zaprezentowanych rozważań wynika, że idea akcjonariatu pracowniczego i udziału pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem znajduje coraz więcej zwolenników nie tylko na Zachodzie, ale ostatnio również w Polsce.

Analiza powstania i rozwoju własności pracowniczej, szczególnie w krajach o rozwiniętej gospodarce rynkowej pozwala na wysunięcie wniosków dotyczących konsekwencji społecznych, ekonomicznych i politycznych powstania tejże własności. Partycypacja pracownicza we własności i zarządzaniu przedsiębiorstwami prowadzi do rzeczywistego uspołecznienia środków produkcji, upodmiotowienia społeczeństwa, przezwyciężenia tradycyjnej antynomii kapitału i pracy, a przez to, że połączona jest ze zmianą zarządzania na korzyść pracowników i zyskują oni status współwłaściciela, co stwarza społeczną aprobatę zmian społeczno-gospodarczych. Akcjonariat pracowniczy związany jest więc z możliwością wytworzenia się twórczej inicjatywy i wywierania wpływu na kształt własnego miejsca pracy przez pracowników, prowadzi do zwiększonej wydajności, obniża fluktuację i bardziej wiąże pracownika z zakładem pracy. Rośnie również zabezpieczenie ekonomiczne pracowników, a przez to ogranicza się ingerencję państwa w gospodarkę. Własność pracownicza jest również dogodną formą prywatyzacji gospodarki, co na dość szeroką skalę wykorzystano w Wielkiej Brytanii, później w Europie kontynentalnej, a proces ten zyskał szerokie poparcie społeczne.

Zmiany systemu społeczno-gospodarczego w Polsce przebiegające w warunkach głębokiej recesji, spadku poziomu życia, wzrostu bezrobocia, pogarszania się sytuacji ekonomiczno-finansowej przedsiębiorstw prowadzą do coraz bardziej zaostrzających się nastrojów społecznych. Opracowanie właściwego modelu własności i partycypacji pracowniczej w przedsiębiorstwach mogłoby w pewnym stopniu złagodzić te nastroje i przyczynić się do większego poparcia zmian systemowych przez załogi pracownicze.

W warunkach polskiej gospodarki prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych ze znacznym udziałem pracowników tych przedsiębiorstw ma najwięcej zalet w porównaniu z innymi formami prywatyzacji. Podstawy prawne akcjonariatu dała ustawa prywatyzacyjna z 1990 r. oraz inne uregulowania ekonomiczno-prawne. Stworzono pewne formy pomocy dla tego sposobu prywatyzacji, nie są one jednak wystarczające w obecnej sytuacji wynikającej z braku kapitału i coraz większego zubożenia społeczeństwa. Dlatego też należy dążyć do opracowania właściwego modelu własności pracowniczej i tworzenia nowych form pomocy instytucjonal-

no-finansowej. Przyspieszy to być może procesy prywatyzacyjne, złagodzi konflikty społeczne, a w dłuższej perspektywie umożliwi powstanie społecznej gospodarki rynkowej.

SUMMARY

The subject of the paper deals with the problem of workers' ownership and the possibilities of introducing it in Poland in the period of systemic transformation. The workers' ownership was characterized in an evolutionary view, i.e. beginning with the theoretical basis created by an American lawyer and financier, Louis Kelso, through the presentation of different economic legislative solutions used at various periods in relation to the worker's shareholding in the countries of developed market economy. The possiblities of introducing this concept in Poland in the period of systemic transformation were viewed in this relation.

The article attempts to show the advantages of the workers' ownership which can be especially important at the time of privatization of state-owned enterprises. One of these advantages is the possibility of an influence exerted by the staff on the efficiency of the process of socio-economic changes and on the creation of economic effects in their firms. Another thing of equal importance is here a greater inclination of the staff to accept changes in ownership when the alternative is the workers' ownership.

A fairly broad presentation of the problem of the workers' ownership was meant to draw attention to the fact that the workers' ownership in the present economic and geopolitical conditions of Poland is a convenient form of ownership changes and a chance for possibly peaceful transition to market economy. The foundations of the workers' shareholding in Poland were created in privatization act of 1990 and other legislative and economic steps accompanying it. The forms of help for this manner of systemic transformation as well as the models of workers' participation proper for the Polish conditions still remain an open issue. It is with no doubt that the spread of the workers' shareholding in Poland will accelerate the processes of democratization, it will give rise to the formation of so-called middle class and appease the social conflicts which are especially visible in the period of systemic transformation.